Deutscher Bundestag **Drucksache 16/4805**

16. Wahlperiode 22. 03. 2007

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, Kornelia Möller, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann, Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines … Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (… Arbeitnehmerüberlassungsgesetzänderungsgesetz – … AÜGÄndG)

A. Problem

Das Gesetz zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) folgt dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit". Danach gelten für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und für die Beschäftigten des leihenden Unternehmens bei der Entlohnung und anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen die gleichen Konditionen. Wird dieser Grundsatz verletzt, kann die Erlaubnis zum Verleih von Arbeitskräften nicht erteilt werden.

Zwei ebenfalls im Gesetz enthaltene Ausnahmeoptionen von dieser Regel laufen dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" zuwider.

Die erste Ausnahme bezieht sich auf zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitern. Diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann für eine Überlassungsdauer von insgesamt höchstens sechs Wochen, anstelle des Entgelts, das Stammarbeitskräfte erhalten, lediglich ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt werden.

Die zweite Ausnahme sieht vor, dass ein Tarifvertrag für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" abweichende Regelungen zulassen kann. Praktische Erfahrungen in Unternehmen verschiedener Branchen und in öffentlich-rechtlichen Betrieben belegen, dass dieser Tarifvorbehalt von den Arbeitgebern zum Lohndumping missbraucht wird.

C. Lösung

Die beiden Ausnahmeregelungen werden aus dem Gesetz gestrichen.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Entwurf eines … Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (… Arbeitnehmerüberlassungsgesetzänderungsgesetz – … AÜGÄndG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Gesetz zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393), zuletzt geändert durch die neunte Zuständigkeitsanpassungsverordnung (Artikel 233 V vom 31. Oktober 2006, BGBl. I S. 2407) wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 1 Nr. 3 wird wie folgt gefasst:

   „3. dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt."

2. § 9 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:

   „2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen,".

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 21. März 2007

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Die gültige gesetzliche Regelung der Leiharbeit begünstigt Lohndumping

Die im derzeit geltenden AÜG eingeräumten Ausnahmen konterkarieren das dem AÜG zugrunde liegende Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Praktische Erfahrungen in verschieden Branchen und in öffentlich-rechtlichen Betrieben belegen, dass insbesondere der so genannte Tarifvorbehalt (vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ abweichende Regelungen auf der Basis eines Tarifvertrages für Leiharbeit) von Unternehmen zum Lohndumping missbraucht wird. Aus nahezu allen Branchen berichten die DGB-Gewerkschaften und Betriebsräte, dass mit dem Verweis auf Tarifverträge für Leiharbeit gültige Branchentarifverträge unterlaufen werden. Lohndifferenzen von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten, die die gleiche Arbeit verrichten, von bis zu 50 Prozent sind die Folge.

Die Bundesregierung hat im Jahr 2005 auf diese Fehlentwicklung hingewiesen (Bundestagsdrucksache 15/6008). Insbesondere in Großunternehmen und in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe etc.) seien Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer zu substituieren. Als wesentliches Motiv der Arbeitgeber wurden die für die Leiharbeitskräfte in der Regel geltenden „ungünstigeren Tarifbedingungen“ genannt.

Zwischenzeitlich wurden diese Hinweise in wissenschaftlichen Studien belegt (u. a. in einer aktuellen Untersuchung des Forschungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit): Leiharbeit begünstigt Lohndumping und führt bei den Beschäftigten zu erheblichen Einkommenseinbußen. Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer verdienen deutlich weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen, die die gleiche Arbeit verrichten aber fest angestellt sind (IAB/Promberger 2006). Insbesondere die Einstiegsentgelte in den unteren Lohngruppen bieten mit 5 bis 6 Euro pro Stunde kein existenzsicherndes Einkommen.

2. Die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten wirkt dem Lohndumping und der Substitution regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit entgegen

Neben den unmittelbaren positiven Effekten einer Gleichbehandlung für die Beschäftigten in Leiharbeit verhindern gleiche Einkommen, dass Stammbelegschaften abgebaut und durch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer ersetzt werden. Eine EU-Studie zu den Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitern zeigt, dass in Ländern mit Gleichbehandlungsvorschriften die Einkommensunterschiede gegenüber den regulär Beschäftigten geringer sind (Nienhüser/Matiaske 2003).

3. Zur Verhinderung von Lohndumping im grenzüberschreitenden Verleih von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine europaweite Regelung notwendig

Im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft hat die Bundesregierung eine besondere Gelegenheit, die Initiative für eine Vereinbarung zu ergreifen, die den Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer gegenüber den Beschäftigten des Einsatzbetriebes festschreibt. Einen Anknüpfungspunkt bietet der Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zur arbeits- und sozialrechtlichen Gleichstellung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern („Geänderter Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern“, KOM(2002) 701, 28. November 2002).

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 3 Abs. 1 Nr. 3)

Das Gesetz zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) folgt dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Danach gelten für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und für die Beschäftigten des leihenden Unternehmens bei der Entlohnung und anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen die gleichen Konditionen. Wird dieser Grundsatz verletzt, kann die Erlaubnis zum Verleih von Arbeitskräften nicht erteilt werden.

Zwei ebenfalls im Gesetz (§ 3 Abs. 1 Nr. 3) enthaltene Ausnahmeoptionen von dieser Regel laufen dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zuwider.

Die erste Ausnahme bezieht sich auf zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer. Diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann für eine Überlassungsdauer von insgesamt höchstens sechs Wochen, anstelle des Entgelts, das Stammarbeitskräfte erhalten, lediglich ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt werden.

Die zweite Ausnahme sieht vor, dass ein Tarifvertrag für Leiharbeitnehmer vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ abweichende Regelungen zulassen kann. Praktische Erfahrungen in Unternehmen verschiedener Branchen und in öffentlich-rechtlichen Betrieben belegen, dass dieser Tarifvorbehalt von den Arbeitgebern zum Lohndumping missbraucht wird.

Die beiden Ausnahmeregelungen werden aus dem Gesetz gestrichen.

Zu Nummer 2 (§ 9 Nr. 2)

Das Gesetz zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) folgt dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Danach gelten für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und für die Beschäftigten des leihenden Unternehmens bei der Entlohnung und anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen die gleichen Konditionen. Wird dieser Grundsatz verletzt, kann die Erlaubnis zum Verleih von Arbeitskräften nicht erteilt werden.

Zwei ebenfalls im Gesetz (§ 9 Nr. 2) enthaltene Ausnahmeoptionen von dieser Regel laufen dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zuwider.

Die erste Ausnahme bezieht sich auf zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer. Diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann für eine Überlassungsdauer von insgesamt höchstens sechs Wochen, anstelle des Entgelts, das Stammarbeitskräfte erhalten, lediglich ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt werden.

Die zweite Ausnahme sieht vor, dass ein Tarifvertrag für Leiharbeitnehmer vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ abweichende Regelungen zulassen kann. Praktische Erfahrungen in Unternehmen verschiedener Branchen und in öffentlich-rechtlichen Betrieben belegen, dass dieser Tarifvorbehalt von den Arbeitgebern zum Lohndumping missbraucht wird.

Die beiden Ausnahmeregelungen werden aus dem Gesetz gestrichen.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Regelt das Inkrafttreten.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333